

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 108 年 10 月 29 日北市勞動字第 108603178

11 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他電力設備製造業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 6 月 21 日、8 月 16 日實施勞動檢查，發現訴願人未採用變形工時，其與勞工約

定每日出勤時間為 9 時至 18 時，彈性上下班 30 分鐘，中間休息時間為 1 小時，1 日正常工

時為 8 小時，正常工作時間結束後，休息 30 分鐘起算加班，週六及週日休假，並查得訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）自 105 年 11 月至 106 年 8 月間平日延長工時合計 19 時 4

4 分（平日延長工作時間均在 2 小時以內），訴願人未給付○君延長工時工資新臺幣（下同）8,223 元【 $75,000/30/8 \times [(19+44/60) \times 4/3] = 8,223$ 】，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 8 月 27 日北市勞動字第 1086090497 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見。訴願人以 108 年 9 月 6 日書面向原處分機關陳述意見後，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定，且為甲類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞

動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 13 等規定，以 108 年 10

月 29 日北市勞動字第 10860317811 號裁處書（下稱原處分）處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布

訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 10 月 30 日送達，訴願人不服，於 108 年 11 月 26

日經由原處分機關向本府提起訴願，109 年 1 月 15 日補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法行為時第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」行為時（105 年 11 月 16 日修正）第 24 條第

1

項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。……。」行為時（105 年 12 月 21 日修正）第 24 條第 1 項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工

作

時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。……。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

」

勞動基準法施行細則行為時第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過八小時或每二週工作總時數超過八十四小時之部分。……。」第 20 條之 1 第 1 款規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。……。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）81 年 4 月 6 日（81

）

台勞動 2 字第 09906 號書函釋：「……勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「……說明：……三、……勞工於工作

場

所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作

需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：……三、事業單位如

於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。又勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。……。」第 4 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據 (勞動基準法)	法定罰鍰額度(新臺幣:元)或其他處罰	統一裁罰基準(新臺幣:元)
13	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2.應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 ……

」
臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人對於員工加班事宜除訂定工作規則，並揭示於公司網站，網站公告之人事規章明定，員工如需加班，應依規定事前填具加班申請單，呈相關權責主管核准後，自動轉入人事出勤系統；且依臺灣板橋地方法院 96 年度勞訴字第 65 號及臺中高等行政法院 91 年度簡字第 82 號等判決意旨，勞工自行逾時停留在公司內部或未依雇主規定之程序申請加班；未經雙方同意而勞工片面延長工時，不得向雇主請求加班費；查○君並未按加班程序事前申請加班，其於下班後滯留於公司之時間，究為活動於公司內或公司外已不得而知，出勤紀錄上之贅餘時間與勞動基準法第 24 條第 1 項規定延長工時不同，亦與上開判決意旨相違。
- (二) 公司之工作場域為開放式空間無嚴格門禁管制，員工於下班後仍可憑員工識別證自由進出，也可根據個人意願休息滯留公司避開交通尖峰時間，或參與公司社團休閒健身活動等，均不在公司監督管理責任內，故員工晚打卡離開工作場域，並不能逕行認定為有加班情事，○君自不得據此向訴願人請求給付延長工時工資，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、108 年 6 月 21 日、8 月 16 日勞動條件檢查會談紀錄、員工出勤紀錄及薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君並未按公司規定事前申請加班，其於下班後滯留於公司之時間，究為活動於公司內或公司外已不得而知，故其晚打卡離開工作場域，並不能逕行認定為有加班情事，○君自不得據此向訴願人請求給付延長工時工資云云。經查：

- (一) 按工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；平日延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上；為勞動基準法行為時第 2 條第 3 款、行為時

第

24 條第 1 項、同法施行細則行為時及現行第 20 條之 1 所明定。次按勞雇雙方縱有約定

延

時工作須事先申請，惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，因工作場所係雇主指揮監督之範圍，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資，雇主尚不得謂不知情而主張免責；又載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。有前

勞委會 81 年 4 月 6 日 (81) 台勞動 2 字第 09906 號、101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129

號、勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋意旨可資參照。

(二) 本件依原處分機關 108 年 6 月 21 日、8 月 16 日訪談訴願人之受任人即副理○○○(下稱

○君) 所製作之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：請問貴公司如何與勞工約定薪制……計薪週期、給付日期及給付方式？答：每月 10 號發放前 1 月整月份(1 日至 30 日 or 31 日)之薪資(含加班費)……皆以轉帳方式發薪。……」 「……問：請問貴公司勞工的工時制度？加班制度？答：(1) 未實施變形工時，上班時間為 8：30~17：30 或 9：00~18：00，皆含午休時間 1 小時，另給予勞工彈性上下班時間 30 分鐘，採週休 2 日，國定假日依規定給假。(2) 員工如有加班需求須事先申請並經部門主管同意後方可加班，加班起算時間為員工表定下班時間後之 30 分鐘(讓員工休息或用餐)開始計算，最小計算單位為 1 小時，加班費之計算方式為【(底薪+職務加給) / 240*1.34 or 1.67 倍】。員工亦可依個人意願填寫「調補休申請單」選擇補休。問：貴公司與勞工○○○之勞動契約約定為何？答：(1) ○○○於 105 年 5 月 9 日至本公司報到，離職時間為 106 年 8 月 10 日，其任職期間係擔任本公司『○○處-技術經理』一職，因公司採秘薪制，與其約定月薪 75,000 元，保障底薪為 14 個月，因○○○之職務為該部門之主管職，其事病假皆不予扣薪，該部門(○○一部)僅協理、經理職可請事病假不予扣薪(其餘勞工皆依規定扣薪)。(2) 工時部分如前所述，上班滿 8 小時，於表定下班時間後 30 分鐘起可起算加班，惟○○○之職務較高，已另享有不扣薪之事病假，不另給予加班費。……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案；另依卷附○君 105 年 5 月至 106 年 8 月薪資冊影本所載，亦無給付加班費之項目；是訴願人未依規定給付勞工○君延長工時之工資之違規事實，堪予認定。

(三) 訴願人雖以○君未依規定事前申請加班，其晚打卡離開工作場域，並不能逕行認定有加班之事實為由，主張無給付延長工時工資義務，惟依上開會談紀錄記載，訴願人係因○君擔任之職務較高，已另享有不扣薪之事病假，故縱然其有延長工時仍不另給予加班費，然此業已違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定；訴願人事後以○君未事先申請加班為由，主張○君不得請求延長工時工資，顯屬卸責之詞，不足採據。再查工作場所既屬訴願人指揮監督範圍，訴願人對於○君於超過正常工作時間仍於工作場所服務未於當場為反對之意思表示或防止之措施，復未能舉證○君超過正常工作時間仍停留於工作場所實際上並未提供勞務，依上開函釋意旨，○君上開延長工作之時間仍屬工作時間，訴願人應依勞動基準法相關規定給付平日延長工時工資，尚不得以勞工未於事前依加班申請規定申請延長工作時間為由，拒絕給付延長工時工資。且訴願

人既有管理考核勞工出勤紀錄之義務，勞工延長工作時間之情形，乃訴願人明知或可得而知，訴願人尚難謂其不知情而主張免責。另訴願人於訴願書所列舉之民事法院判決，屬個案判決見解，對本件並無拘束力，自難援引作為本件論述依據。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人未依規定給付○君平日延長工時工資，違反勞動基準法行為時第 24 條第 1 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及

裁罰基準等規定，裁處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 4 月 7 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 2 48 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）